

e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI**(Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan
Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)

Jefri Purnama*)

Budi Wahono**)

Khalikussabir***)

(Universitas Islam Malang)

E-mail : jeffry.purnama94@gmail.com**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation and organizational commitment on organizational performance. The data used in this study uses primary data by distributing questionnaires to respondents. The research population is the management of the Student Activity Unit of the Faculty of Economics and Business (UAM), while the sample used is the Student Association of the Management, Accounting and Banking Studies Program at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. The research sample was taken from the population using a sampling technique in the form of purposive sampling method. The results obtained by using multiple linear regression test $Y = 18.977 + 0.758X_1 + 0.845X_2 + 0.439X_3 + e$, and the test of this study used the *f* test and *t* test. The results of this study indicate that partially organizational culture influences organizational performance, motivation influences organizational performance, and commitment influences organizational commitment. While simultaneously organizational culture, motivation and organizational commitment affect organizational performance*

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Organizational Commitment and Organizational Performance*

1. Latar Belakang

Bertambah majunya dunia teknologi maupun pengetahuan yang di kembangkan pada zaman ini, sudah banyak memberikan dampak yang sangat tinggi dan luas khususnya pada aspek kehidupan yang dijalani manusia, tidak terkecuali perkembangan sebuah organisasi yang memiliki konsentrasi pada sektor kepentingan umum maupun sektor yang berorientasi pada keuntungan semata. Di era globalisasi dunia bisnis saat ini harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Di era globalisasi dunia bisnis saat ini harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tujuan tercapai mana kala semua rencana sudah dilakukan dengan baik, sehingga ketika ada gangguan terkait dengan rencana yang telah di buat maka tujuan organisasi juga akan terhambat. Selain tujuan yang telah di canangkan yang terdiri dari keuntungan yang tengah dicapai, ataupun mengenai kelangsungan hidup suatu organisasi. Karyawan juga sangat berperan penting pada tercapainya tujuan dari organisasi dikarenakan sukses atau tidaknya rencana kerja yang telah disusun apabila karyawan tidak menjalankan sesuai standar yang diberlakukan maka

tujuan tidak akan pernah di capai dengan sempurna. Semakin banyak partisipasi yang diberikan oleh karyawan maka semakin mendekati tujuan yang diinginkan (robbins dan judge, 2008:143). Sukses atau tidaknya kinerja dari sebuah perusahaan manakala perusahaan tersebut menerapkan standar terkait dengan penilaian kinerja yang ingin dicapai (Baroroh, 2012). Hal ini menjadi sebab kinerja karyawan sangat penting untuk diukur karena pencapaian kinerja menentukan banyak tidaknya keberhasilan yang telah di capai. Selain itu kepemimpinan menjadi salah satu tolak ukur untuk mengukur tercapainya kinerja (northouse, 2007).

Bergerak atau tidaknya suatu organisasi ini sendiri adalah sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Jika para anggotanya menginginkan tujuan yang diinginkan tercapai maka para pelakunya akan senantiasa menjalankan program kerja yang menunjang berkembangnya organisasi tersebut. Satu organisasi dengan organisasi lainnya tidak akan mungkin sama, hal ini dikarenakan setiap organisasi menjadikan organisasi tersebut akan berbeda dengan organisasi lainnya sehingga menjadikan karakteristik yang berbeda dalam sebuah perkumpulannya. Kepercayaan ataupun kemampuan yang tercipta dalam lingkungan kerja menjadikan hal tersebut sebagai budaya yang semakin berakar sehingga menjadi tolak ukur berjalannya standar yang tercipta dalam sebuah organisasi. Hal ini akan membentuk sebuah struktur, kemampuan serta peraturan yang diinginkan oleh organisasi sehingga para karyawan akan menjadikan hal tersebut sebagai pedoman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Sagala, 2008:111).

Hakim (2015:151). Seperti yang di kemukakan Syauta, et. al (2012) bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dan dengan itu kinerja karyawan akan meningkat. Martoyo (2011:163) motivasi dapat diartikan sebagai perilaku seseorang dalam mendorong orang lain mempraktekkan perilaku yang kita lakukan atau mewujudkan apa yang ingin kita lakukan. Dengan ini motivasi diartikan sebagai suatu dorongan dari luar sikap dan sifat seseorang agar mengikuti apa yang di inginkan orang yang bersangkutan. Adanya semangat yang ditularkan ini menjadikan kinerja yang di hasilkan semakin meningkat. Dengan hal ini sangat diperlukan sifat afektif dari seorang manajer untuk bisa memahami keadaan psikologis para karyawannya agar dapat melakukan pembinaan pada para karyawan agar tujuan akhir perusahaan dapat tercapai.

Hal yang menjadi dasar nyaman atau tidaknya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah budaya organisasi yang menjadikan hubungan antar karyawan menjadi lebih baik. Budaya organisasi inilah yang menjadikan kinerja karyawan menjadi semakin meningkat manakala para karyawan senang dengan budaya yang diterapkan dalam sebuah organisasi.. Wahab (2008:212) menyatakan bahwa adanya nilai yang diyakini oleh para karyawan menjadikan mereka terdorong untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Pola yang diyakini inilah yang menjadikan para karyawan menentukan pandangan bahwa hal yang perlu dilakukan atau pun hal yang harus ditinggalkan.

Tujuan yang diinginkan dalam menjalin interaksi inilah sebenarnya yang menjadikan manusia menjalin interaksi antar sesama, tujuan ini berasal dari tujuan Bersama, tujuan pribadi atau bahkan tujuan untuk maslahat. Perkumpulan inilah yang sering kali disebut dengan organisasi, organisasi inilah yang menjadikan wadah para masyarakat untuk menjalin komunikasi antar sesama. Bergerak atau tidaknya suatu organisasi ini sendiri adalah sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini di beri judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan komitmen organisasi Terhadap kinerja Organisasi (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)”.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah budaya organisasi, motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
- 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

2. Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Sawitri (2011) mendapatkan hasil setelah melakukan pengamatan bahwa meningkatnya kinerja pegawai disebabkan oleh tingginya motivasi yang diberikan serta komitmen organisasi yang dimiliki seluruh pegawai. Akan tetapi kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh budaya organisasi. Hal ini diteliti melalui penelitian yang berjudul kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara positif oleh motivasi yang diberikan, komitmen yang dimiliki dan budaya organisasi yang diterapkan.

Sangadji dan Sophia (2013) memilih judul penelitian yakni budaya yang diterapkan pada dosen, kepuasan kerja yang dirasakan dan kinerja yang dicapai (Penelitian di Universitas Muhammadiyah di seluruh Jawa Timur). Jika dilihat dari konteks uji yang dilakukan secara bersama-sama maka dapat diketahui budaya organisasi yang diterapkan serta kepuasan kerja yang dirasakan dan kinerja yang dapat dicapai memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Sedangkan secara parsial maka budaya organisasi yang telah diterapkan memiliki pengaruh yang signifikan lagi positif terhadap kinerja dosen dan kepuasan kerja yang dirasakan memiliki hubungan yang signifikan lagi positif pada kinerja dosen.

Susilowati (2016) “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Martadinata Malang). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Deskripsi penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir sudah terpenuhi, motivasi kerja di kategorikan tinggi, dan kinerja karyawan di kategorikan tinggi”.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja Organisasi

Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa capaian tertinggi yang dicapai oleh sebuah organisasi adalah prestasi yang sesungguhnya menjadi prestasi kerja. Selain itu Tohang menjelaskan bahwa pedoman yang digunakan oleh karyawan yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sehingga

menjadikan kelompok organisasi dapat menentukan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan.

2.2.2 Dimensi Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) dalam Mangkunegara (2011:75) terdapat lima dimensi kinerja yaitu:

1. kualitas
Baik atau tidaknya pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan menjadikan tolak ukur kualitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
2. Kuantitas
Banyaknya waktu kerja yang di lalui pegawai, menentukan cepat tidaknya pekerjaan karyawan selesai. Dalam hal ini pengalaman kerja juga menentukan kuantitas yang di capai. Kuantitas ini biasanya dilihat dari banyaknya jam kerja yang dilakukan dalam setiap harinya.
3. Tanggung jawab
Pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan senantiasa membutuhkan tanggung jawab. Dalam hal ini tanggung jawab adalah sadar atau tidaknya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
4. Kerja sama
pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan organisasi atau instansi.
5. Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.2.3 Budaya Organisasi

Budaya sangatlah penting dalam organisasi karena dengan budaya ini sekelompok orang yang hidup di dalamnya akan merasakan hidup nyaman atau tidak. Sedangkan menurut Wahab (2008:212) budaya organisasi merupakan pola perilaku yang di terima dan di laksanakan oleh seluruh anggota organisasi yang mana pola ini akan menjadi aturan dasar yang akan di pahami, dijiwai serta di laksanakan.

2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2010:256-257) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

1. Pengambilan kesempatan dalam mengembangkan inovasi dan penghindaran risiko yang harus dilakukan menuntut karyawan lebih peka pada kondisi lingkungan perusahaan atau pesaing.
2. Memperhatikan semua hal sedetail mungkin, sehingga semua karyawan sangat diharapkan bekerja dengan cermat baik dalam hal fisik maupun pada saat melakukan penganalisisan yang sangat mendetail.
3. Memiliki tujuan orientasi yang jelas. Sehingga perusahaan mengharapkan para karyawannya agar senantiasa menetapkan target agar tujuan perusahaan tercapai.
4. Orientasi pada sumber daya manusia yang dimiliki sehingga semua kegiatan operasional organisasi tetap terjaga dan selalu mengalami peningkatan.
5. Organisasi yang sangat mengedepankan kerja sama secara tim hal ini akan mempermudah perusahaan dalam mengentaskan misi dan visinya.
6. Semangat yang tinggi, hal ini sangat diharapkan para karyawan memiliki tingkat agresif yang tinggi untuk bekerja atau bahkan bersaing dengan organisasi yang lain sehingga organisasi yang dimilikinya memiliki keunggulan.
7. Dipertahankannya *status quo* yang dimiliki perusahaan.

2.2.5 Motivasi

Motivasi adalah penentuan intensitas, arah tujuan, yang berangkat dari dorongan yang diberikan melalui ketekunan dalam pencapaian keinginan serta didukung oleh keinginan dan psikologi yang dimiliki (Kusmawati, 2011). Perilaku yang ditandai perubahan yang dilakukan oleh psikologis seseorang baik secara

langsung maupun tidak langsung yang berangkat dari dorongan akan pencapaian yang ingin diraih disebut dengan motivasi.

2.2.6 Komitmen Organisasi

Tingginya komitmen yang dimiliki pada organisasi akan menaikkan minat dan tanggung jawab yang harus ia lakukan dalam melakukan pengembangan organisasi tanpa melihat kepentingannya sendiri, dengan hal ini ia akan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingannya sendiri. Krisna (2007:2) mengarahkan opininya pada keadaan di mana seorang individu loyal dan memperlihatkan kesetiaan kerja pada organisasi. Komitmen ini ditunjukkan melalui kekuatan yang saat relatif bisa tinggi dan justru melemah hal ini didasarkan pada keterlibatan organisasi itu sendiri. Komitmen sendiri biasanya diartikan melalui sifat yang di miliki para anggota karakteristik intelektual yang dimiliki, yang dalam hal ini tidak dapat dipengaruhi oleh kalangan luar. Tingginya komitmen yang dimiliki pada organisasi akan menaikkan minat dan tanggung jawab yang harus ia lakukan dalam melakukan pengembangan organisasi tanpa melihat kepentingannya sendiri, dengan hal ini ia akan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingannya sendiri.

2.2.7 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Adapun dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) ada 3 dimensi organisasi yaitu :

1. Afektif Komitmen

Affective commitment adalah kepercayaan yang dibangun pada nilai-nilai organisasi serta adanya keterikatan yang kuat antar emosional yang dimiliki dengan kepercayaan tersebut.

- a. adanya peningkatan *karier* yang diinginkan seluruh anggota organisasi
- b. memiliki rasa percaya yang tinggi pada organisasi tempat di mana ia bekerja
- c. senantiasa setia dan mengabdikan dirinya hanya untuk mengembangkan organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah kesadaran yang dimiliki setiap individu terlepas dari emosional yang dimiliki semata, karena para anggota telah menerawang lebih jauh akan kerugian yang bisa mereka alami ketika hendak meninggalkan organisasi tempat di mana ia bekerja.

- a. organisasi yang sangat dicintai dan dijunjung tinggi
- b. adanya keyakinan dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi
- c. kepentingan pribadi lebih dikesampingkan karena kepentingan organisasi lebih utama.
- d. adanya keterikatan dan ketertarikan yang dipancarkan oleh perusahaan sehingga para anggota dengan mudah loyal pada perusahaan.
- e. tidak rela jika harus meninggalkan pekerjaan yang telah dijalannya.

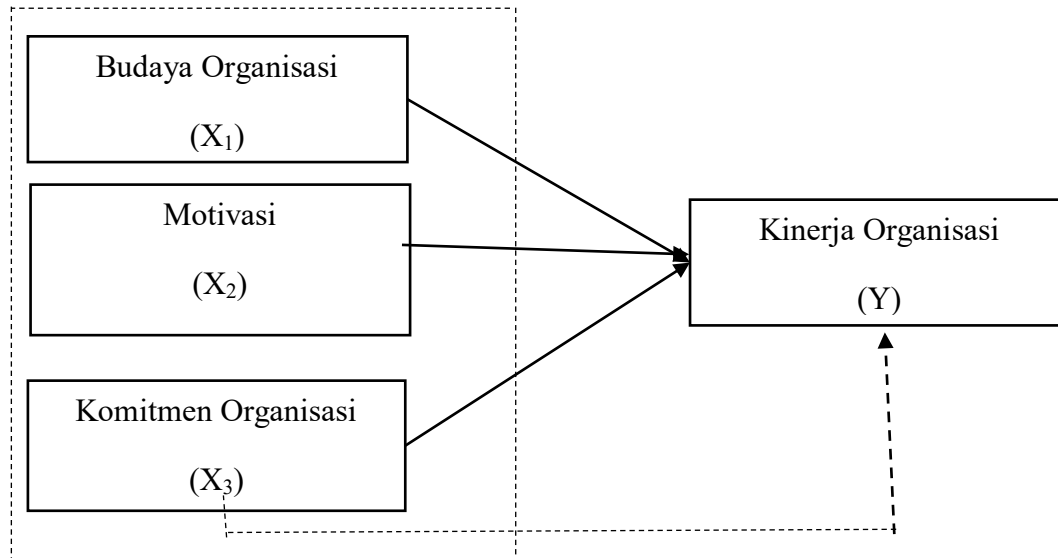
3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) berbeda dengan afektif dan berkelanjutan, normatif ini merupakan tata aturan yang memang seharusnya diterapkan pada organisasi mengingat tidak semua organisasi mampu memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka kerangka konseptual yang di bangun dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1



Keterangan:

- = Pengaruh simultan
- - - - -→ = Pengaruh parsial

Dari kerangka konsep yang telah disajikan di atas, maka penelitian ini menggambarkan pola tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen dalam mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

2.4 Hipotesis Penelitian

Melihat permasalahan, teori, dan kerangka konseptual yang telah disajikan maka hipotesis yang diajukan adalah:

- H1 : Budaya organisasi, motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi?
- H4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi?
- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi?

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2003:14) Berdasarkan jenis penelitian maka jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif yang menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah yaitu mulai dari bulan Oktober 2019 sampai Januari 2020 .

3.2 Populasi dan sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. Populasi yang dipilih sekaligus menjadi

sampel yang akan diteliti pada penelitian ini yakni organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan syarat harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = 408 / (1 + 408 \times 0.1^2) = 80,31$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 80 orang.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Normalitas

“Pada uji Normalitas diperoleh bahwa nilai K-S 1.152 dengan nilai signifikan sebesar K-S 0,141 untuk nilai variabel budaya organisasi (X1), nilai sebesar K-S 1,727 dengan nilai signifikan K-S 0,051 untuk nilai variabel motivasi (X2), nilai K-S sebesar 1,667 dengan nilai signifikan sebesar K-S 0,072 untuk nilai variabel komitmen organisasi (X3) dan nilai K-S sebesar 0,999 dengan nilai signifikan sebesar K-S 0,272 untuk nilai variabel kinerja organisasi (Y). Pada kesempatan variabel tersebut terdapat nilai signifikansi $> 0,05$ yang mengindikasikan bahwa pada variabel berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut”.

4.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji regresi linier berganda variabel terikat pada regresi ini adalah kinerja organisasi sedangkan variabel bebasnya adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi. Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 18,977 + 0,758X_1 + 0,845X_2 + 0,439X_3 + e$$

4.1.3 Asumsi Klasik

1) Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai VIF sebesar 1,141 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,876. Variabel motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1,260 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,794, dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF sebesar 1,112 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,900, dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

2) Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi terhadap absolut residual sebesar $0,092 > 0,05$. Signifikan motivasi terhadap absolut residual sebesar $0,089 > 0,05$. Signifikan komitmen organisasi terhadap absolut residual sebesar $0,059 > 0,05$ Sehingga dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

4.1.4 Uji Hipotesis

1) Uji f

Hasil dari statistik uji f menunjukkan bahwa nilai sig kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 hal ini menandakan bahwa nilai signifikansi menunjukkan bahwa pengujian hipotesis terkait kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi menunjukkan H1 telah diterima.

2) Adjusted R Square

Nilai yang didapatkan sebesar 45,5% yang menandakan bahwa keberhasilan yang dicapai dalam penelitian ini sebesar 0,455. Menunjukkan bahwa sebesar 55,5% kinerja dipengaruhi oleh variabel selain budaya, motivasi dan komitmen (Suliyanto, 2011, hal. 132).

3) Uji t

Hasil uji t mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,716 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima. Selanjutnya pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima. Sedangkan pengaruh komitmen terhadap kinerja organisasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,051 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_4 diterima.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat di jelaskan bahwasanya variabel budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi yang ada dalam lingkungan pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen akuntansi dan perbankan Syariah fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang memiliki dampak terhadap kinerja organisasi, apabila budaya organisasi meningkat, maka kinerja organisasi mempunyai kecenderungan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardianti (2011), Sawitri (2011), Sangadji dan Sophia (2013), Rimpulaeng dan Sepang (2014) serta Puspasari (2014)

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat di jelaskan bahwasanya variabel motivasi berpengaruh dan diterima terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa motivasi memiliki dampak terhadap komitmen organisasi, motivasi yang dimiliki oleh pengurus pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen akuntansi dan perbankan Syariah fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang memiliki dampak terhadap kinerja organisasi, apabila motivasi meningkat, maka kinerja organisasi mempunyai kecenderungan meningkat Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh Sawitri (2011), Rimpulaeng dan Sepang (2014) Puspasari (2014).

c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat di jelaskan bahwasanya variabel komitmen berpengaruh dan diterima terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa motivasi memiliki dampak terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen akuntansi dan perbankan Syariah fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang memiliki dampak terhadap kinerja organisasi, apabila komitmen meningkat, maka kinerja organisasi mempunyai kecenderungan meningkat

d. Budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan analisis data dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi. Dari ketiga variabel tersebut yang berpengaruh penting terhadap kinerja organisasi adalah komitmen terbukti dengan nilai paling tinggi di antara variabel lainnya. Kinerja organisasi yang tinggi akan dimiliki pengurus himpunan mahasiswa program studi manajemen akuntansi dan perbankan Syariah apabila mempunyai komitmen yang sangat tinggi pada organisasi maka akan tercipta kinerja yang tinggi.

5. Simpulan

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskriptif
 - a. Variabel budaya organisasi dicerminkan oleh pernyataan jika timbul permasalahan di lingkup organisasi, selalu diselesaikan bersama-sama.
 - b. Variabel motivasi dicerminkan oleh pernyataan Saya yakin apa yang saya kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik.
 - c. Variabel komitmen organisasi dicerminkan oleh pernyataan Saya merasa menjadi bagian dari organisasi ini.
 - d. Variabel kinerja organisasi dicerminkan oleh pernyataan Saya berusaha memberikan hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan
2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel budaya organisasi, motivasi dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor yang memengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat tiga variabel yakni variabel budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi
2. Penelitian ini dilakukan di pengurus himpunan mahasiswa program studi fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang, maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh pengurus himpunan mahasiswa program studi fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang.
3. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat di kelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner..

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa saran di antaranya:

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian misalnya pengurus unit aktivitas mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis, pengurus unit aktivitas mahasiswa universitas islam malang, pengurus unit aktivitas mahasiswa universitas se-Indonesia.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara dan observasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang telah diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Adnan Hakim. 2015. *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*, The International Journal Of Engineering And Science (IJES), Vol 4, Issue 5.
- Didit,Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Krisna, N. L. (2007). *Komitmen pegawai [On-line] Tersedia pada <http://sdmteori.blogspot.com>* Akses tanggal 1 Maret 2012.
- Martoyo. Susilo.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Syaiful Sagala. (2008). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sangadji E.M dan Sophia (2013). *The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction adn Performance* (Research in Muhammadiyah University throughout East Java. International Journal of Learning & Development. ISSN 2164-4063 2013, Vol 3, No 3.

Jefri Purnama*) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Budi Wahono**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Lampiran Uji Normalitas

Tabel 4.4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		budaya__organisasi	motivasi	komitmen__organisasi	kinerja__organisasi
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^a	Mean	13.8125	13.6875	13.0625	35.2875
	Std. Deviation	1.80782	1.52277	1.99584	3.21466
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.193	.187	.112
	Positive	.104	.141	.187	.112
	Negative	-.129	-.193	-.125	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.152	1.727	1.677	.999
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141	.051	.072	.272

a. Test distribution is Normal

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.977	3.022		6.279	.000		
	budaya__organisasi	.758	.161	.426	4.716	.000	.876	1.141
	Motivasi	.845	.201	.400	4.212	.000	.794	1.260
	komitmen__organisasi	.439	.144	.272	3.051	.003	.900	1.112

a. Dependent Variable: kinerja__organisasi

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.977	3.022		6.279	.000		
	budaya__organisasi	.758	.161	.426	4.716	.000	.876	1.141
	motivasi	.845	.201	.400	4.212	.000	.794	1.260
	komitmen__organisasi	.439	.144	.272	3.051	.003	.900	1.112

a. Dependent Variable: kinerja__organisasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.256	1.258		4.177	.000
budaya__organisasi	-.213	.067	-.341	-3.179	.092
Motivasi	.200	.084	.270	2.400	.089
komitmen_organisasi	-.229	.060	-.404	-3.819	.059

a. Dependent Variable: abres

Uji f

Tabel 4.7
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	371.750	3	123.917	21.181	.000 ^a
Residual	444.638	76	5.850		
Total	816.388	79			

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, budaya__organisasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_organisasi

Uji Adjusted R Square

Tabel 4.8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.455	.434	2.41878	2.111

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, budaya__organisasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_organisasi

Uji t

Tabel 4.6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.977	3.022		6.279	.000		
budaya__organisasi	.758	.161	.426	4.716	.000	.876	1.141
motivasi	.845	.201	.400	4.212	.000	.794	1.260
komitmen_organisasi	.439	.144	.272	3.051	.003	.900	1.112

a. Dependent Variable: kinerja_organisasi